ARTIKEL

Pengaruh Kompetensi Karyawan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Merdeka Grafika Indonesia

Oleh:

ALEN MAHENDRA
13.1.02.02.0163

Dibimbing oleh :

1. **PONIRAN YUDHO L.,S.E.,M.M..**
2. **DHIYAN SEPTA WIHARA, SP, MM.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Alen Mahendra
NPM	: 13.1.02.02.0163
Telepon/HP	: 085259296686
Alamat Surel (Email)	: alenmahendra7@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Kompetensi Karyawan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Merdeka Grafika Indonesia
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jalan K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;

b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia mohon maaf yang sebesar-besarnya atas kekeliruan tersebut.

Mengetahui		Kediri, 27 Juli 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
PONIRAN YUDHO L.,S.E.,M.M. NIDN. 0704047306	DHIYAN SEPTA WIHARA, S.P, MM. NIDN. 0730098401	ALEN MAHENDRA. NPM. 13.1.02.02.0163

Pengaruh Kompetensi Karyawan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Merdeka Grafika Indonesia

Alen Mahendra
13.1.02.02.0163
Ekonomi – Manajemen
alenmahendra7@gmail.com
Poniran Yudho L.,S.E.,M.M [1]
Dhiyan Septa Wihara, S.P, M.M [2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini di latar belakangi bahwa kinerja dari sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Agar kinerja karyawan bisa meningkat harus dilihat dari segi kompetensi yang dimiliki karyawan, disiplin kerjanya, dan bagaimana komunikasi interpersonal yang terjalin antar karyawannya.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) adakah pengaruh signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan? (2) adakah pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan? (3) adakah pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan? (4) adakah pengaruh signifikan kompetensi karyawan, disiplin kerja dan komunikasi interpersonal secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Merdeka Grafika Indonesia?

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Merdeka Grafika Indonesia. Berhubung jumlah karyawan relative sedikit maka semua populasi ini dijadikan sampel penelitian. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah (1) kuesioner, (2) pencatatan dokumen, dan (3) wawancara, kemudian dianalisis menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis menggunakan *Software SPSS for windows* versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan (1) ada pengaruh signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan, (2) ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (3) ada pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh signifikan kompetensi karyawan, disiplin kerja, dan komunikasi interpersonal secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Merdeka Grafika Indonesia.

KATA KUNCI : kompetensi karyawan, disiplin kerja, komunikasi interpersonal, kinerja karyawan

I. LATAR BELAKANG

A. Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaaan atau organisasi harus bisa berkompetisi saat ini. Strategi untuk dapat berkompetisi adalah dengan memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam kegiatan operasional perusahaan, selain peralatan dan mesin-mesin operasional perusahaan. Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki suatu kebijakan agar salah satu aset penting perusahaan, yaitu sumber daya manusia ini bisa untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Perusahaan harus sering melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusia ini dengan cara melihat kompetensi karyawan, disiplin kerjanya, dan komunikasi interpersonal antar karyawan agar bisa meningkatkan kinerja pada perusahaan tempat bekerja. Menurut Umam (2012:189) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai peran atau tugasnya pada periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Istilah kompetensi menurut Sedarmayanti (2014:125), mengartikan yakni: “Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi” Menurut Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa “Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peratuan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” Menurut Curtis, James, Floye, dan Jerry (2006:30) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah “Komunikasi yang terjadi terutama di antara dua atau beberapa orang (kuantitatif) yang bersifat alamiah dan dapat menghasilkan suatu hubungan produktif secara terus-menerus

(kualitatif)". Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul :

"Pengaruh Kompetensi Karyawan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Merdeka Grafika Indonesia".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalah– masalah yang terkait dengan kinerja karyawan pada PT Merdeka Grafika Indonesia, yaitu :

1. Kinerja pada perusahaan harus ditingkatkan oleh semua karyawan, agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Perlu kompetensi karyawan yang sesuai dalam menguasai pekerjaannya, sehingga menyebabkan kinerja karyawan tersebut akan menjadi optimal.
3. Perlu peningkatan disiplin kerja pada semua karyawan.
4. Komunikasi Interpersonal harus terjalin dengan baik antar karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya komunikasi interpersonal yang baik akan terjadi pertukaran informasi yang sangat membantu karyawan lain. Sehingga, kinerja karyawan yang tinggi akan menghasilkan kuantitas yang tinggi pula bagi suatu perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi, dan selaras dengan batasan masalah, maka dirumuskan penelitian sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Merdeka Grafika Indonesia ?
2. Adakah pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Merdeka Grafika Indonesia ?
3. Adakah pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT Merdeka Grafika Indonesia ?
4. Adakah pengaruh signifikan kompetensi karyawan, disiplin kerja, dan komunikasi interpersonal secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Merdeka Grafika Indonesia ?

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan oleh peneliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
   a. Menambah literature perpustakaan yang berguna bagi pembaca dan memperluas wawasan di bidang kompetensi karyawan, disiplin kerja, komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan.
   b. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau studi pustaka bagi kegiatan penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis

   Dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi kegiatan usaha PT Merdeka Grafika Indonesia dalam upaya merumuskan sebagai kebijakan tentang pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia terutama yang terkait dengan kompetensi karyawan, disiplin kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.

E. HIPOTESIS

H1 : Ada pengaruh signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Merdeka Grafika Indonesia.

H2 : Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Merdeka Grafika Indonesia.

H3 : Ada pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT Merdeka Grafika Indonesia.

H4 : Ada pengaruh signifikan kompetensi karyawan, disiplin kerja, dan komunikasi interpersonal secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Merdeka Grafika Indonesia.

II. METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi variabel penelitian

Menurut Sugiyono (2016:38), variabel penelitian adalah “segala suatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh

informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel penelitian, yaitu:

a. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2016 : 39), mengatakan bahwa variabel independen sering disebut sebagai variabel *strimulus, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa indonesia sering disebut variabel bebas.

Variabel bebas adalah "variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)". Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah kompetensi karyawan (X1), disiplin kerja (X2), komunikasi interpersonal (X3).

b. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2016:39), variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terikat.

Variabel terikat adalah "variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas". Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

B. Teknik Penelitian dan Pendekatan

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kausalitas yakni penelitian untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Hal ini sesuai karena penelitian ini untuk membuktikan pengaruh antara kompetensi karyawan, disiplin kerja, komunikasi interpersonal, serta kinerja karyawan di PT Merdeka Grafika Indonesia.

Menurut Sugiyono (2016:7) mengemukakan "pendekatan kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik".

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT Merdeka Grafika Indonesia yang berlokasi di Jl. R.A. Kartini V Bulakrejo, Warujayeng, Nganjuk.

Penelitian dilaksanakan selama 6 bulan, dimulai dari bulan Maret - Agustus 2017.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Merdeka Grafika Indonesia.

Menurut Sugiyono (2016:85), sampel jenuh adalah "teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan hal ini ditempuh bila jumlah populasi relative kecil". Berhubung karyawan relative kecil maka semua populasi dijadikan sampel pada penelitian ini.

E. Instrumen Penelitian

1. Pengembangan Instrumen

Menurut Sugiyono (2016:102), "Instrumen Penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian".

Instrumen dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Questionnaire*. Angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menganalisis data untuk membuktikan hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi klasik yaitu :

a. Uji normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), "uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggangu atau residual memiliki distribusi normal". Data penelitian yang baik adalah data yang mempunyai distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103), "uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*)". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (*independen*).

Menurut Ghozali (2016:103-104), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam

model regresi, pengujian ini menggunakan nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF), jika nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/*tolerance*). Ada tidaknya multikolinieritas adalah apabila nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107), "uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya)". Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini akan menggunakan uji Durbin-Watson (DW *test*) yang mensyaratkan adanya konstanta (*intercept*) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi di antara variabel independen.

d. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), "uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain". Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Berganda

Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Analisis data ini menggunakan angka-angka (kuantitatif) dengan metode statistik. Dalam penelitian ini data yang dihimpun melalui kuesioner selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan variabel terikat (Y), dan 3 variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 . X_1 + b_2 . X_2 + b_3 . X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Komunikasi Interpersonal

a, b_1, b_2, b_3 = koefisien variable

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi adalah ukuran yang menunjukkan berapa banyak variasi dalam data dapat dijelaskan oleh model regresi. Uji ini bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

4. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik dengan menggunakan uji t dan uji F.

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2016:180) untuk menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan besarnya nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

1) Signifikansi t ≤ 0,05 dan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
2) Signifikansi t ≥ 0,05 dan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji F

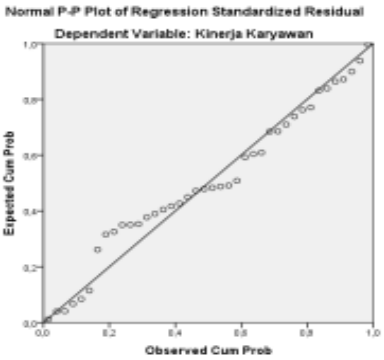
Sama halnya dengan uji t tadi, untuk melakukan uji F dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu berupa aplikasi software SPSS V.23. Untuk menarik kesimpulan ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara serempak (simultan) terhadap variabel terikat (Y) adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

1) Signifikansi F < 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti, secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
2) Signifikansi F > 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hal ini berarti, secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Menurut Ghozali (2016:154) pada gambar dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas.

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	,280	3,576
	Disiplin	,432	2,317
	Komunikasi Interpersonal	,245	4,076

Menurut Ghozali (2016:103-104), jika nilai *tolerance*> 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan independen dalam model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi kolerasi atau tidak terjadi

multikolinearitas. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kompetensi karyawan, disiplin kerja, dan komunikasi interpersonal memiliki nilai

Tolerance sebesar 0,280 ; 0,432 ; 0,245 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 3,576 ; 2,317 ; 4,076 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi

3. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penggunaan pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi model tersebut mengalami masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	3,45074	1,929

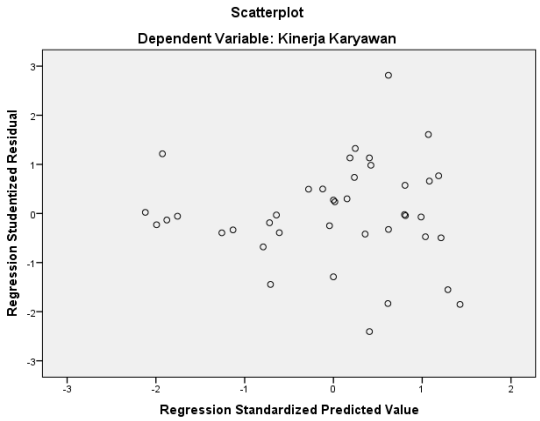
a. Predictors: (Constant), komunikasi interpersonal, disiplin kerja, kompetensi karyawan
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dengan melihat nilai *Durbin Watson* dengan ketentuan du < dw < 4-du jika nilai DW terletak antara du dan 4 – du berarti bebas dari autokorelasi. Berdasarkan tabel *Durbin Watson* diatas nilai du = 1,659 dan 4 - du = 4 - 1,659= 2,341 atau du < d < 4 – du atau 1,659 < 1,929 < 2,341, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari

masalah autokorelasi. Hal ini berarti ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Berdasarkan gambar di atas yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tersebut serta baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heterokedatisitas. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan linier berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	,614	2,897
	Kompetensi Karyawan	,678	,272
	Disiplin Kerja	,218	,095
	Komunikasi Interpersonal	,467	,228

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 0{,}614 + 0{,}678\ X_1 + 0{,}218\ X_2 + 0{,}467\ X_3$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

a. Dari persamaan tersebut diperoleh Y= + 0,614 apabila kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan komunikasi interpersonal (X3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka kinerja karyawan adalah sebesar + 0,614.

b. X1= + 0,678 artinya apabila kompetensi (X1) naik 1 (satu) satuan dan disiplin kerja (X2) komunikasi interpersonal (X3) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar + 0,678 satuan.

c. X2= + 0,218 artinya apabila disiplin kerja (X2) naik 1 (satu) satuan dan kompetensi (X1) juga komunikasi interpersonal (X3) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar + 0,218 satuan.

d. X3= + 0,467 artinya apabila komunikasi interpersonal (X3) naik 1 (satu) satuan dan kompetensi (X1) juga disiplin kerja (X2) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar + 0,467 satuan.

C. Analisis Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,884[a]	,781	,763

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, Kompetensi Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,763. Hal ini menunjukkan besarnya variasi kompetensi karyawan, disiplin kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 76,3%. Berarti masih ada variasi variabel lain sebesar 23,7% yang mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (parsial)

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		,212	,833
Kompetensi Karyawan	,367	2,489	,018
Disiplin Kerja	,273	2,300	,027
Komunikasi Interpersonal	,322	2,046	,048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 Variabel kompetensi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,489 sementara t_{tabel} adalah sebesar 2,026 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan nilai signifikansi kompetensi sebesar 0,018 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas terbukti bahwa kompetensi (X_1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel disiplin kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,300, t_{tabel} adalah sebesar 2,026 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,027 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas terbukti bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel komunikasi interpersonal memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,046, t_{tabel} adalah sebesar 2,026 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan nilai signifikansi komunikasi interpersonal sebesar 0,048 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas terbukti bahwa komunikasi interpersonal (X_3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1532,301	3	510,767	42,894	,000[b]
	Residual	428,674	36	11,908		
	Total	1960,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, Kompetensi Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung 42,894 dan > dari F tabel sebesar 2,86 dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas terbukti bahwa secara serempak (simultan) kompetensi karyawan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komunikasi interpersonal (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

E. Kesimpulan

1. Ada pengaruh signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Merdeka Grafika Indonesia.
2. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Merdeka Grafika Indonesia.
3. Ada pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT Merdeka Grafika Indonesia.
4. Ada pengaruh signifikan kompetensi karyawan, disiplin kerja, dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. Daftar Pustaka

Curtis, Floyd, dan Winsor. 2006. *Komunikasi Bisnis dan Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP UNDIP.

Hasibuan, S.P Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan Ke-24*, Bandung: Alfabeta.

Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.